

Перекладено українською мовою в рамках
Проекту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової і задекларованої праці в Україні»
(переклад не є затвердженим)

**ДИРЕКТИВА 2003/88/ЄС ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ І РАДИ
від 4 листопада 2003 року
про деякі аспекти організації робочого часу**

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ПАРЛАМЕНТ І РАДА
ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Договір про заснування
Європейського Співтовариства та, зокрема, його
параграф 2 статті 137,

Беручи до уваги пропозицію Комісії,

Беручи до уваги висновок Європейського економічно-
соціального комітету ⁽¹⁾,

Після консультації з Комітетом регіонів,

Діючи відповідно до процедури, зазначеної в статті
251 Договору ⁽²⁾,

Оскільки:

(1) До Директиви Ради 93/104/ЄС від 23 листопада
1993 року про деякі аспекти організації робочого часу
⁽³⁾, яка встановлює мінімальні вимоги до безпеки та
здоров'я в сфері організації робочого часу, що
застосовуються до періодів щоденного відпочинку,
перерв, щотижневого відпочинку, максимальної
тривалості щотижневого робочого часу, щорічної
відпустки, а також деяких аспектів нічної роботи,
змінної роботи та трудового розпорядку, були внесені
значні зміни. З метою додати ясності питанню
необхідно здійснити кодифікацію відповідних
положень.

(2) Стаття 137 Договору передбачає, що
Співтовариство підтримує та доповнює діяльність
держав-членів з метою покращення робочого
середовища для захисту здоров'я та безпеки
працівників. Директиви, прийняті на основі цієї статті,
повинні уникати накладення таких адміністративних,
фінансових і юридичних обмежень, застосування яких
перешкоджало б створенню та розвитку малих і
середніх підприємств.

(3) Положення Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 12
червня 1989 року про запровадження заходів,
покликаних заохочувати до покращення безпеки та
здоров'я працівників на роботі ⁽⁴⁾ продовжують в

повному обсязі застосовуватися до сфери дії цієї
Директиви без шкоди для жорсткіших і/або
спеціальних положень, що містяться в ній.

(4) Покращення безпеки, гігієни та здоров'я
працівників на роботі є метою, яка не повинна
підпорядковуватися суто економічним
міркуванням.

⁽¹⁾ ОВ С 61, 14.03.2003, с. 123.

⁽²⁾ Висновок Європейського Парламенту від 17 грудня 2002 року
(ще не опублікований в Офіційному віснику) і Рішення Ради від
22 вересня 2003 року.

⁽³⁾ ОВ L 307, 13.12.1993, с. 18. Директива із змінами, внесеними
Директивою 2000/34/ЄС Європейського Парламенту і Ради (ОВ
L 195, 01.08.2000, с. 41).

⁽⁴⁾ ОВ L 183, 29.06.1989, с. 1.

(5) Усі працівники повинні мати належні періоди
відпочинку. Поняття "відпочинок" повинно бути
виражене в одиницях часу, тобто в днях, годинах і/або
в частинах дня або години. Працівникам
Співтовариства повинні надаватися мінімальні
щоденні, щотижневі та щорічні періоди відпочинку та
належні перерви. У зв'язку з цим необхідно також
передбачити максимальну межу тривалості
щотижневого робочого часу.

(6) Необхідно враховувати принципи Міжнародної
організації праці в питаннях організації робочого
часу, включаючи ті принципи, що стосуються нічної
роботи.

(7) Дослідження засвідчили, що людський організм
вночі є чутливішим до порушень у навколишньому
середовищі та до деяких обтяжливих форм організації
праці, і що тривалі періоди нічної роботи можуть
завдати шкоди здоров'ю працівників і загрожувати
безпеці на робочому місці.

(8) Необхідно обмежити тривалість періодів нічної
роботи, включаючи надурочні години, та
передбачити, щоб роботодавці, які регулярно
використовують працю працівників у нічний час,
надавали цю інформацію компетентним органам на
їхню вимогу.

(9) Важливо, щоб працівники, які працюють у нічний час, мали право на безкоштовний медичний огляд до їхнього призначення на нічну роботу і далі через регулярні інтервали, і щоб, коли це є можливим, переводились на денну роботу, яку вони здатні виконувати, якщо в них є проблеми із здоров'ям.

(10) Становище нічних і змінних працівників вимагає, щоб рівень їхньої безпеки та захисту здоров'я був пристосований до характеру їхньої роботи, і щоб організація та функціонування профілактичних і реабілітаційних служб та засобів були ефективними.

(11) Певні умови праці можуть мати шкідливі наслідки для безпеки та здоров'я працівників. Організація праці відповідно до певного трудового розпорядку повинна враховувати загальний принцип пристосування роботи до працівника.

(12) Європейська угода про робочий час моряків була введена в дію за допомогою Директиви Ради 1999/63/ЄС від 21 червня 1999 року, що стосується Угоди про організацію робочого часу моряків, укладену Асоціацією судновласників Європейського Співтовариства (ЕССА) і Федерацією профспілок працівників транспорту в Європейському Союзі (FST) ⁽⁵⁾, яка заснована на параграфі 2 статті 139 Договору.

⁽⁵⁾ ОВ L 167, 02.07.1999, с. 33.

Відповідно, положення цієї Директиви не повинні застосовуватися до моряків.

(13) У випадку “дольових рибалок”, які є найманими працівниками, держави-члени згідно з цією Директивою визначають умови отримання та надання щорічної відпустки, включаючи порядок її оплати.

(14) Спеціальні стандарти, встановлені в інших документах Співтовариства, що стосуються, наприклад, періодів відпочинку, робочого часу, щорічної відпустки та нічної роботи певних категорій працівників, повинні мати пріоритет над положеннями цієї Директиви.

(15) З огляду на питання, які можуть бути викликані організацією робочого часу на підприємстві, бажано передбачити певну гнучкість у застосуванні деяких положень цієї Директиви, забезпечуючи при цьому дотримання принципів захисту безпеки та здоров'я працівників.

(16) Необхідно передбачити для держав-членів або соціальних партнерів можливість відступу, залежно від випадку, від деяких положень. Як загальне правило, у випадку відступу відповідним працівникам повинні надаватися рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку.

(17) Ця Директива не повинна зачіпати зобов'язання держав-членів щодо термінів транспонування директив, зазначених у частині В Додатка I,

УХВАЛИЛИ ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

ГЛАВА 1

СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

Стаття 1

Мета і сфера застосування

1. Ця Директива встановлює мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я в сфері організації робочого часу.

2. Ця Директива застосовується до:

(а) мінімальних періодів щоденного відпочинку, щотижневого відпочинку та щорічної відпустки, а також до перерв і максимальної тривалості щотижневого робочого часу; та

(б) деяких аспектів нічної роботи, змінної роботи і трудового розпорядку.

3. Ця Директива застосовується до всіх секторів діяльності, як державних, так і приватних, у значенні статті 2 Директиви 89/391/ЄЕС без шкоди для статей 14, 17, 18 і 19 цієї Директиви.

Ця Директива не застосовується до моряків, як це визначено в Директиві 1999/63/ЄС, без шкоди для параграфу 8 статті 2 цієї Директиви.

4. Положення Директиви 89/391/ЄЕС в повному обсязі застосовуються до питань, зазначених у параграфі 2, без шкоди для жорсткіших і/або спеціальних положень, що містяться в цій Директиві.

Стаття 2

Визначення

Для цілей цієї Директиви застосовуються такі визначення:

1. “робочий час” означає будь-який період, протягом якого працівник працює, перебуваючи в розпорядженні роботодавця, та здійснює свою діяльність або виконує обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики;

2. “період відпочинку” означає будь-який період, який не є робочим часом;

3. “нічний час” означає будь-який період тривалістю не менше семи годин, як він визначений у національному законодавстві, який у будь-якому випадку повинен включати проміжок часу між 24 та 5 годинами;

4. “нічний працівник” означає:

(а) з одного боку, будь-якого працівника, який у нічний час працює щонайменше три години свого щоденного робочого часу як у разі звичайного режиму; і

(b) з іншого боку, будь-якого працівника, який ймовірно у нічний час працюватиме певну частину свого щорічного робочого часу, як визначено за вибором відповідної держави-члена:

(i) в національному законодавстві після консультації із соціальними партнерами; або

(ii) колективними договорами або угодами, укладеними між соціальними партнерами на національному або регіональному рівнях;

5. “змінна робота” означає будь-який метод організації праці позмінно, який може бути безперервним або з перервами, і за якого працівники послідовно змінюють один одного на одних і тих самих робочих місцях відповідно до певного розпорядку, включаючи порядок ротації, що створює для працівників необхідність працювати в різний час протягом певного періоду днів або тижнів;

6. “змінний працівник” означає будь-якого працівника, трудовий графік якого є частиною змінної роботи;

7. “мобільний працівник” означає будь-якого працівника, який належить до виїзного або льотного персоналу підприємства, що надає послуги з перевезення пасажирів або товарів автомобільним, повітряним чи внутрішнім водним транспортом;

8. “офшорна робота” означає роботу, що здійснюється переважно на офшорних установках

(включаючи бурові установки) або з них, безпосередньо або опосередковано пов’язану з пошуком, видобутком чи експлуатацією мінеральних ресурсів, включаючи вуглеводні, а також занурення у воду, пов’язане з такою діяльністю, незалежно від того, здійснюється вона з офшорної установки чи з судна;

9. “достатній відпочинок” означає той факт, що працівники мають регулярні періоди відпочинку, тривалість яких виражена в одиницях часу і які є достатньо довгими та безперервними, щоб уникнути завдання працівниками шкоди собі, колегам або іншим особам, а також спричинення шкоди власному здоров’ю ні в короткостроковій, ні в довгостроковій перспективі внаслідок втоми чи нерегулярних трудових розпорядків.

ГЛАВА 2

МІНІМАЛЬНІ ПЕРІОДИ ВІДПОЧИНКУ – ІНШІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОЧОГО ЧАСУ

Стаття 3

Щоденний відпочинок

Держави-члени вживають заходів, необхідних для забезпечення того, щоб кожен працівник мав право на мінімальний щоденний відпочинок тривалістю 11 годин поспіль за 24-годинний період.

Стаття 4

Перерви

Держави-члени вживають заходів, необхідних для забезпечення права кожного працівника у випадку, якщо його робочий день перевищує шість годин, на перерву для відпочинку, порядок здійснення якої, включаючи тривалість і умови надання, встановлюється в колективних договорах або угодах між соціальними партнерами або, в разі їх відсутності, національним законодавством.

Стаття 5

Період щотижневого відпочинку

Держави-члени вживають заходів, необхідних для забезпечення того, щоб протягом кожного семиденного періоду кожний працівник мав право на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю 24 години на додаток до 11 годин щоденного відпочинку, зазначених у статті 3.

Якщо це обґрунтовано об’єктивними, технічними умовами або умовами організації праці, може застосовуватися мінімальний період відпочинку тривалістю 24 години.

Стаття 6

Максимальна тривалість щотижневого робочого часу

Держави-члени вживають заходів, необхідних для забезпечення того, щоб, враховуючи потребу захистити безпеку та здоров’я працівників:

(a) тривалість щотижневого робочого часу була обмежена положеннями законів, нормативних актів та адміністративних постанов або колективними договорами чи угодами між соціальними партнерами;

(b) середня тривалість робочого часу протягом кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не перевищувала 48 годин.

Стаття 7

Щорічна відпустка

1. Держави-члени вживають заходів, необхідних для забезпечення того, щоб кожен працівник мав право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю щонайменше чотири тижні відповідно до умов отримання та надання такої відпустки, встановлених у національному законодавстві та/або практиці.

2. Мінімальний період щорічної оплачуваної відпустки не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадку припинення трудових відносин.

ГЛАВА 3

НІЧНА РОБОТА – ЗМІННА РОБОТА – ТРУДОВІ РОЗПОРЯДКИ*Стаття 8***Тривалість нічної роботи**

Держави-члени вживають заходів, необхідних для того, щоб:

(а) нормальний робочий час нічних працівників не перевищував у середньому восьми годин протягом будь-якого періоду тривалістю 24 години;

(б) нічні працівники, робота яких пов'язана з особливими небезпеками або значним фізичним чи розумовим навантаженням, працювали не більше восьми годин протягом будь-якого періоду тривалістю 24 години, під час якого вони виконують нічну роботу.

Для потреб пункту (б) робота, пов'язана з особливими небезпеками або значним фізичним чи розумовим навантаженням, визначається в національному законодавстві та/або практиці чи колективними договорами або угодами між соціальними партнерами із врахуванням конкретних наслідків і небезпек нічної роботи.

*Стаття 9***Медичний огляд і переведення нічних працівників на денну роботу**

1. Держави-члени вживають заходів, необхідних для того, щоб:

(а) нічні працівники мали право на безкоштовний медичний огляд до їхнього призначення на роботу і надалі через регулярні проміжки часу;

(б) нічні працівники, які мають проблеми із здоров'ям, визнані пов'язаними з тим фактом, що вони виконують нічну роботу, щоразу, коли це є можливим, переводилися на денну роботу, що їм вони здатні виконувати.

2. Безкоштовний медичний огляд, зазначений у пункті (а) параграфу 1, повинен здійснюватися із збереженням лікарської таємниці.

3. Безкоштовний медичний огляд, зазначений у пункті (а) параграфу 1, може проводитися в рамках національної системи охорони здоров'я.

*Стаття 10***Гарантії для роботи в нічний час**

Відповідно до умов, встановлених у національному законодавстві та/або практикою, держави-члени можуть застосовувати певні гарантії до деяких категорій нічних працівників, а саме, до тих

працівників, які ризикують своєю безпекою та здоров'ям у зв'язку з роботою в нічний час.

*Стаття 11***Повідомлення про регулярне використання нічних працівників**

Держави-члени вживають заходів, необхідних для забезпечення того, щоб роботодавець, який регулярно використовує нічних працівників, надавав цю інформацію компетентним органам на їхню вимогу.

*Стаття 12***Захист безпеки та здоров'я**

Держави-члени вживають заходів, необхідних для забезпечення того, щоб:

(а) нічні та змінні працівники користувались захистом у сфері безпеки та здоров'я на рівні, що відповідає характерові їхньої роботи;

(б) відповідні профілактичні та реабілітаційні служби або засоби в сфері безпеки та здоров'я нічних і змінних працівників були рівнозначними тим, які застосовуються до інших працівників, і були доступними у будь-який час.

*Стаття 13***Трудовий розпорядок**

Держави-члени вживають заходів, необхідних для забезпечення того, щоб роботодавець, який має намір організувати роботу відповідно до певного розпорядку, враховував загальний принцип пристосування роботи до працівника, зокрема з метою пом'якшення монотонної праці та роботи, що відбувається у заздалегідь визначеному ритмі, залежно від виду діяльності і вимог до безпеки та здоров'я, насамперед це стосується перерв у робочий час.

ГЛАВА 4

ІНШІ ПОЛОЖЕННЯ*Стаття 14***Спеціальніші положення Співтовариства**

Ця Директива не застосовується в тій частині, в якій інші документи Співтовариства містять спеціальні вимоги стосовно організації робочого часу для певних професій або видів професійної діяльності.

*Стаття 15***Сприятливіші положення**

Ця Директива не зачіпає права держав-членів застосовувати або приймати нові закони, нормативні акти або адміністративні положення, якими надається сприятливіший захист безпеки та здоров'я

працівників, або сприяти чи дозволяти застосування колективних договорів або угод між соціальними партнерами, що передбачають сприятливіший захист безпеки та здоров'я працівників.

Стаття 16

Базові періоди

Держави-члени можуть встановити:

(а) для застосування статті 5 (період щотижневого відпочинку) базовий період, що не перевищує 14 днів;

(б) для застосування статті 6 (максимальна тривалість щотижневого робочого часу) базовий період, що не перевищує чотирьох місяців.

Періоди щорічної оплачуваної відпустки, що надається відповідно до статті 7, і періоди відпустки у випадку хвороби, не враховуються або є нульовими у разі розрахунку середньої величини;

(с) для застосування статті 8 (тривалість нічної роботи) базовий період, що визначається після консультації із соціальними партнерами або колективними договорами чи угодами, укладеними між соціальними партнерами на національному або регіональному рівнях.

Якщо мінімальний період щотижневого відпочинку тривалістю 24 години, що вимагається статтею 5, охоплюється цим базовим періодом, то він не враховується у разі розрахунку середньої величини.

ГЛАВА 5

ВІДСТУПИ ТА ВИНЯТКИ

Стаття 17

Відступи

1. За належного дотримання загальних принципів захисту безпеки та здоров'я працівників держави-члени можуть відступати від статей 3–6, 8 і 16, якщо в силу особливих характеристик здійснюваної діяльності тривалість робочого часу не вимірюється та/або не визначається заздалегідь чи може визначатися самими працівниками, зокрема, коли йдеться про:

(а) керівників або інших осіб, які мають самостійні повноваження з прийняття рішень;

(б) родинних працівників; або

(с) працівників, які здійснюють релігійні обряди в церквах і релігійних громадах.

2. Відступи, передбачені в параграфах 3, 4 і 5, можуть прийматися за допомогою законів, нормативних актів або адміністративних положень чи колективних договорів або угод між соціальними партнерами, за умови, що відповідним працівникам надаються

рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку, або що у виняткових випадках, коли з об'єктивних причин неможливо надати такі рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку, відповідним працівникам надається належний захист.

3. Відповідно до параграфу 2 цієї статті можуть бути зроблені відступи від статей 3, 4, 5, 8 і 16 :

(а) у випадку діяльності, коли місце роботи віддалене від місця проживання працівника, наприклад, офшорна робота, або коли різні місця роботи працівника віддалені одне від одного;

(б) у випадку діяльності, пов'язаної з охороною та наглядом, що вимагає постійної присутності з метою захисту майна та осіб, зокрема, коли йдеться про охоронців, консьєржів або охоронні підприємства;

(с) у випадку діяльності, що вимагає безперервності обслуговування або виробництва, зокрема коли йдеться про:

(i) послуги, пов'язані з прийомом, лікуванням і/або доглядом, що надаються в лікарнях або подібних установах, включаючи діяльність осіб, що отримують медичну освіту, в притулках та в'язницях;

(ii) працівників портів або аеропортів;

(iii) служби преси, радіо, телебачення, кінематографічних виробництв, пошт, телекомунікаційних послуг, швидкої допомоги, пожежної охорони та цивільного захисту;

(iv) служби з виробництва, передачі та розподілу газу, води та електрики, підприємства зі збирання та спалювання побутових відходів;

(iv) галузі промисловості, в яких процес роботи не може перерватися з технічних причин;

(vi) науково-дослідницьку та дослідно-конструкторську види діяльності;

(vii) сільське господарство;

(viii) працівників, діяльність яких пов'язана з перевезенням пасажирів службами регулярного міського транспорту;

(d) у випадку прогнозованого збільшення масштабів роботи, зокрема :

(i) у сільському господарстві;

(ii) у сфері туризму;

(iii) у поштових службах;

(e) у випадку осіб, котрі працюють у сфері залізничного транспорту:

(i) діяльність яких передбачає перерви;

(ii) які проводять свій робочий час у поїздах; або

(iii) діяльність яких пов'язана з розкладом руху транспорту й забезпеченням безперервності та регулярності транспортного сполучення;

(f) за обставин, описаних у параграфі 4 статті 5 Директиви 89/391/ЄСЄС;

(g) у випадках аварії або неминучої загрози аварії.

4. Відповідно до параграфа 2 цієї статті від статей 3 і 5 можна відступити:

(a) у випадку змінної роботи кожного разу, коли працівник змінює зміну і не може використати періоди щоденного та/або щотижневого відпочинку між закінченням однієї зміни та початком наступної;

(b) у випадку діяльності, що включає періоди роботи, розподілені в часі протягом дня, зокрема, у випадку діяльності персоналу, який займається прибиранням.

5. Відповідно до параграфа 2 цієї статті, для осіб, котрі отримують медичну освіту, можуть бути зроблені відступи від статті 6 і пункту b статті 16, згідно з положеннями, викладеними у другому-сьомому підпунктах цього параграфа.

Що стосується статті 6, відступи, зазначені в першому підпункті, дозволяються протягом перехідного періоду тривалістю п'ять років, що починається з 1 серпня 2004 року.

Якщо це є необхідним, держави-члени можуть скористатися додатковим періодом, що не перевищує двох років, з метою врахування труднощів у виконанні положень про робочий час у зв'язку з їхніми зобов'язаннями щодо організації і надання послуг з охорони здоров'я та медичного догляду. Не пізніше шести місяців до закінчення перехідного періоду відповідна держава-член інформує Комісію, викладаючи свої міркування, з тим, щоб Комісія могла дати висновок після відповідних консультацій протягом трьох місяців з дня отримання цієї інформації. Якщо держава-член не дотримується висновку Комісії, вона обґрунтовує своє рішення. Повідомлення та обґрунтування держави-члена, а також висновок Комісії публікуються в *Офіційному віснику Європейського Союзу* та надсилаються до Європейського Парламенту.

Якщо це є необхідним, держави-члени можуть скористатися додатковим періодом, що не перевищує одного року, з метою врахування особливих труднощів у виконанні зобов'язань, зазначених у третьому підпункті. Вони дотримуються процедури, викладеної у цьому підпункті.

Держави-члени забезпечують, щоб у жодному випадку кількість щотижневих робочих годин не перевищувала в середньому 58 годин протягом перших трьох років перехідного періоду, в середньому 56 годин протягом наступних двох років і в середньому 52 годин протягом будь-якого періоду, що залишився.

Роботодавець своєчасно консультується з представниками працівників з метою досягнення угоди, де це є можливим, щодо положень, які застосовуються під час перехідного періоду. В межах, викладених у п'ятому підпункті, така угода може стосуватися:

(a) середньої кількості щотижневих робочих годин протягом перехідного періоду; і

(b) заходів, що мають бути вжиті для скорочення щотижневого робочого часу в середньому до 48 годин до кінця перехідного періоду.

Що стосується пункту b статті 16, то відступи, зазначені в першому підпункті, дозволяються за умови, якщо базовий період не перевищує 12 місяців протягом першої частини перехідного періоду, визначеної у п'ятому підпункті, і шести місяців після цього.

Стаття 18

Відступи за допомогою колективних договорів

Відступ від статей 3, 4, 5, 8 і 16 може бути зроблений за допомогою колективних договорів або угод між соціальними партнерами, укладених на національному чи регіональному рівнях, або відповідно до встановлених ними правил за допомогою колективних договорів або угод, укладених між соціальними партнерами на нижчому рівні.

Держави-члени, в яких не існує законодавчої системи, яка б забезпечувала укладення колективних договорів або угод між соціальними партнерами на національному або регіональному рівнях з питань, що належать до сфери дії цієї Директиви, або ті держави-члени, в яких для цього існує спеціальна законодавча база, в її межах можуть відповідно до національного законодавства та/або практики дозволяти відступи від статей 3, 4, 5, 8 і 16 за допомогою колективних договорів або угод між соціальними партнерами, укладених на відповідному колективному рівні.

Відступи, передбачені в першому та другому підпунктах, дозволяються за умови, що відповідним працівникам надаються рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку, або що у виняткових випадках, коли з об'єктивних причин не можна надати такі періоди, відповідним працівникам надається належний захист.

Держави-члени можуть встановлювати правила:

(a) для застосування цієї статті соціальними партнерами; та

(b) для поширення дії положень колективних договорів або угод, укладених згідно з цією статтею, на інших працівників відповідно до національного законодавства та/або практики.

*Стаття 19***Обмеження для відступів від базових періодів**

Можливість відступу від пункту b статті 16, передбачена в параграфі 3 статті 17 і в статті 18, не може мати своїм наслідком встановлення базового періоду, що перевищує шість місяців.

Проте, держави-члени, дотримуючись загальних принципів захисту безпеки та здоров'я працівників, можуть дозволяти, щоб з об'єктивних або технічних причин чи причин, пов'язаних з організацією праці, колективні договори або угоди між соціальними партнерами встановлювали базові періоди, які в жодному випадку не можуть перевищувати 12 місяців.

До 23 листопада 2003 року Рада на основі пропозиції Комісії, що супроводжується експертним звітом, переглядає положення цієї статті і вирішує, які заходи повинні бути вжиті.

*Стаття 20***Мобільні працівники та офшорна робота**

1. Статті 3, 4, 5 і 8 не застосовуються до мобільних працівників.

Проте, держави-члени вживають заходів, необхідних для забезпечення того, щоб мобільні працівники мали право на належний відпочинок, за винятком обставин, встановлених у пунктах f і g параграфа 3 статті 17.

2. Дотримуючись загальних принципів захисту безпеки та здоров'я працівників, і за умови проведення консультації з представниками зацікавлених роботодавців і працівників та вжиття заходів для заохочення всіх доречних форм соціального діалогу, включаючи переговори, якщо сторони цього бажають, держави-члени можуть з об'єктивних або технічних причин чи причин, пов'язаних з організацією праці, збільшити базовий період, передбачений в пункті b статті 16, до 12 місяців стосовно працівників, які переважно виконують офшорну роботу.

3. Не пізніше 1 серпня 2005 року після консультації з державами-членами та роботодавцями і працівниками на європейському рівні Комісія перевіряє дію положень стосовно офшорних працівників з точки зору безпеки та здоров'я, щоб у разі необхідності запропонувати відповідні зміни.

*Стаття 21***Працівники на борту риболовецьких суден, що плавають у морі**

1. Статті 3–6 і 8 не застосовуються до жодного працівника на борту риболовецького судна, що плаває морем під прапором будь-якої держави-члена.

Проте, держави-члени вживають заходів, необхідних для забезпечення того, щоб будь-який працівник на борту риболовецького судна, що плаває морем під

прапором будь-якої держави-члена, мав право на належний відпочинок, та щоб обмежити кількість робочих годин в середньому до 48 годин на тиждень протягом базового періоду, який не перевищує 12 місяців.

2. У межах, встановлених в підпункті 2 параграфа 1 і в параграфах 3 і 4, держави-члени вживають заходів, необхідних для того, щоб, враховуючи потребу захисту безпеки та здоров'я цих працівників:

(a) обмежити робочий час до максимальної кількості годин, яка не повинна перевищуватися протягом встановленого періоду; або

(b) протягом встановленого періоду часу була забезпечена мінімальна кількість годин відпочинку.

Максимальна кількість робочих годин або мінімальна кількість годин відпочинку визначається законом, нормативними актами, адміністративними положеннями або колективними договорами чи угодами між соціальними партнерами.

3. Граничні межі робочого часу або відпочинку повинні бути встановлені таким чином:

(a) максимальна кількість робочих годин не повинна перевищувати:

(i) 14 годин протягом будь-якого періоду тривалістю 24 години; і

(ii) 72 годин протягом будь-якого семиденного періоду;

або

(b) мінімальна кількість годин відпочинку має бути не меншою ніж:

(i) 10 годин протягом будь-якого періоду тривалістю 24 години; і

(ii) 77 годин протягом будь-якого семиденного періоду.

4. Години відпочинку можуть бути поділені не більше, ніж на два періоди, один з яких триває щонайменше шість годин, а інтервал між послідовними періодами відпочинку не перевищує 14 годин.

5. Відповідно до загальних принципів захисту здоров'я та безпеки працівників держави-члени з об'єктивних або технічних причин чи причин, пов'язаних з організацією праці, можуть дозволяти винятки з меж, встановлених в підпункті 2 параграфа 1 та параграфах 3 і 4, включаючи встановлення базових періодів. Такі винятки, наскільки це є можливим, повинні відповідати встановленим стандартам, але можуть враховувати частіші або триваліші відпускні періоди або надання працівникам компенсаційної відпустки. Ці винятки можуть встановлюватися за допомогою:

(а) законів, нормативних актів або адміністративних положень за умови проведення консультації з представниками відповідних роботодавців і працівників, якщо це є можливим, та вжиття заходів для заохочення всіх доречних форм соціального діалогу; або

(б) колективних договорів чи угод між соціальними партнерами.

6. Капітан риболовецького судна, що плаває морем, має право вимагати від працівників на борту виконання будь-якого робочого часу, необхідного для негайного забезпечення безпеки судна, осіб на борту або вантажу, або з метою надання допомоги іншим суднам чи особам, що потерпають від лиха на морі.

7. Держави-члени можуть передбачити, що працівники на борту риболовецьких суден, що плавають морем, які згідно з національним законодавством або практикою не можуть експлуатуватися протягом певного періоду календарного року, що перевищує один місяць, беруть свою щорічну відпустку відповідно до статті 7 в рамках цього періоду.

Стаття 22

Інші положення

1. Держава-член може не застосовувати статтю 6, дотримуючись загальних принципів захисту безпеки та здоров'я працівників, і за умови життя необхідних заходів, щоб:

(а) жоден роботодавець не вимагав від працівника працювати більше 48 годин протягом семиденного періоду, що розрахований як середнє значення за базовий період, зазначений у пункті б статті 16, тільки якщо він отримав попередню згоду працівника на виконання такої роботи;

(б) жодному працівнику не могла бути завдана будь-яка шкода його роботодавцем через те, що він не бажає давати свою згоду на виконання такої роботи;

(с) роботодавець вів постійно обновлювані реєстри всіх працівників, які виконують таку роботу;

(д) реєстри надавались у розпорядження компетентних органів, які з причин безпеки та/або охорони здоров'я працівників можуть забороняти або обмежувати можливість перевищувати максимальну тривалість щотижневого робочого часу;

(е) на вимогу компетентних органів роботодавець надавав їм інформацію про випадки, коли працівники давали свою згоду на виконання роботи, яка перевищує 48 годин протягом семиденного періоду, що розрахований як середнє значення за базовий період, зазначений в пункті б статті 16.

До 23 листопада 2003 року Рада на основі пропозиції Комісії, що супроводжується експертним звітом, переглядає положення цього параграфа і вирішує, які заходи повинні бути вжиті.

2. Що стосується застосування статті 7, то держави-члени можуть використати перехідний період, що не перевищує трьох років від 23 листопада 1996 року, за умови, що протягом цього перехідного періоду:

(а) кожен працівник отримує щорічну оплачувану відпустку тривалістю три тижні відповідно до умов отримання права і надання такої відпустки, встановлених в національному законодавстві та/або практикою; і

(б) щорічна оплачувана відпустка тривалістю три тижні не може замінюватися грошовою компенсацією, крім випадків припинення трудових відносин.

3. Якщо держави-члени використовують можливості, передбачені в цій статті, вони негайно повідомляють про це Комісії.

ГЛАВА 6

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 23

Рівень захисту

Без шкоди для права держав-членів розробляти із врахуванням мінливих обставин різні законодавчі, розпорядчі чи договірні положення в сфері робочого часу за умови дотримання мінімальних вимог, передбачених у цій Директиві, імплементація цієї Директиви не створює правових підстав для зниження загального рівня захисту, що надається працівникам.

Стаття 24

Звіти

1. Держави-члени надсилають Комісії тексти положень національного законодавства, які вже прийняті або приймаються в сфері, що регулюється цією Директивою.

2. Держави-члени звітують Комісії кожні п'ять років про практичне впровадження положень цієї Директиви, зазначаючи точки зору соціальних партнерів.

Комісія інформує про це Європейський Парламент, Раду, Європейський економічно-соціальний комітет та Дорадчий комітет з безпеки, гігієни праці та захисту здоров'я на роботі.

3. Кожні п'ять років, починаючи з 23 листопада 1996 року, Комісія надсилає Європейському Парламенту, Раді та Європейському економічно-соціальному комітету звіт про застосування цієї Директиви з урахуванням статей 22 і 23 і параграфів 1 і 2 цієї статті.

*Стаття 25***Перевірка дії положень стосовно працівників на борту риболовецьких суден, що плавають морем**

Не пізніше 1 серпня 2009 року після консультацій з державами-членами та соціальними партнерами на європейському рівні Комісія перевіряє дію положень стосовно працівників на борту риболовецьких суден, що плавають морем, та, серед іншого, перевіряє, чи ці положення продовжують залишатися доцільними, зокрема з точки зору безпеки та здоров'я, щоб запропонувати, якщо це є необхідним, відповідні зміни.

*Стаття 26***Перевірка дії положень стосовно працівників, діяльність яких пов'язана з перевезенням пасажирів**

Не пізніше 1 серпня 2005 року після консультацій з державами-членами та соціальними партнерами на європейському рівні Комісія перевіряє дію положень стосовно працівників, діяльність яких пов'язана з перевезенням пасажирів службами регулярного міського транспорту, щоб запропонувати, якщо це є необхідним, відповідні зміни для забезпечення послідовного та належного підходу до цього сектора.

*Стаття 27***Припинення дії**

1. Директива 93/104/ЄС із змінами, внесеними Директивою, зазначеною в частині А Додатка I, припиняє свою дію без шкоди для зобов'язань держав-членів щодо термінів транспонування, встановлених у частині В Додатка I.

2. Посилання на зазначену Директиву, що припинила свою дію, розглядаються як посилання на цю Директиву і читаються відповідно до таблиці відповідності, наведеної у Додатку II.

*Стаття 28***Набрання чинності**

Ця Директива набирає чинності 2 серпня 2004 року.

*Стаття 29***Адресати**

Цю Директиву адресовано державам-членам.

Вчинено у Брюсселі 4 листопада 2003 року.

За Європейський Парламент
Президент
P. COX

За Раду
Президент
G. TREMONTI

ДОДАТОК I

ЧАСТИНА А

ПОВ'ЯЗАНА ДИРЕКТИВА ТА ЗМІНИ ДО НЕЇ

(Стаття 27)

Директива Ради 93/104/ЄС

(ОБ L 307, 13.12.1993, с. 18)

Директива 2000/34/ЄС Європейського Парламенту і Ради

(ОБ L 195, 01.08.2000, с. 41)

ЧАСТИНА В

ТЕРМІНИ ТРАНСПОНУВАННЯ ДО НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

(Стаття 27)

Директива	Термін транспонування
93/104/ЄС	23 листопада 1996 року
2000/34/ЄС	1 серпня 2003 року ⁽¹⁾

⁽¹⁾ 1 серпня 2004 року у випадку осіб, котрі отримують медичну освіту. Див. статтю 2 Директиви 2000/34/ЄС.

ДОДАТОК II

ТАБЛИЦЯ ВІДПОВІДНОСТІ

Директива 93/104/ЄС	Ця Директива
Статті 1–5	Статті 1–5
Стаття 6, вступні слова	Стаття 6, вступні слова
Стаття 6 (1)	Стаття 6 (а)
Стаття 6 (2)	Стаття 6 (б)
Стаття 7	Стаття 7
Стаття 8, вступні слова	Стаття 8, вступні слова
Стаття 8 (1)	Стаття 8 (а)
Стаття 8 (2)	Стаття 8 (б)
Статті 9, 10 і 11	Статті 9, 10 і 11
Стаття 12, вступні слова	Стаття 12, вступні слова
Стаття 12 (1)	Стаття 12 (а)
Стаття 12 (2)	Стаття 12 (б)
Статті 13, 14 і 15	Статті 13, 14 і 15
Стаття 16, вступні слова	Стаття 16, вступні слова
Стаття 16 (1)	Стаття 16 (а)
Стаття 16 (2)	Стаття 16 (б)
Стаття 16 (3)	Стаття 16 (с)
Стаття 17 (1)	Стаття 17 (1)
Стаття 17 (2), вступні слова	Стаття 17 (2)
Стаття 17 (2) (1)	Стаття 17 (3) (а)–(е)
Стаття 17 (2) (2)	Стаття 17 (3) (ф)–(г)
Стаття 17 (2) (3)	Стаття 17 (4)
Стаття 17 (2) (4)	Стаття 17 (5)
Стаття 17 (3)	Стаття 18
Стаття 17 (4)	Стаття 19
Стаття 17 а (1)	Стаття 20 (1), перший підпункт
Стаття 17 а (2)	Стаття 20 (1), другий підпункт
Стаття 17 а (3)	Стаття 20 (2)
Стаття 17 а (4)	Стаття 20 (3)
Стаття 17 б (1)	Стаття 21 (1), перший підпункт
Стаття 17 б (2)	Стаття 21 (1), другий підпункт
Стаття 17 б (3)	Стаття 21 (2)
Стаття 17 б (4)	Стаття 21 (3)
Стаття 17 б (5)	Стаття 21 (4)
Стаття 17 б (6)	Стаття 21 (5)
Стаття 17 б (7)	Стаття 21 (6)
Стаття 17 б (8)	Стаття 21 (7)
Стаття 18 (1) (а)	—
Стаття 18 (1) (б) (і)	Стаття 22 (1)
Стаття 18 (1) (б) (іі)	Стаття 22 (2)
Стаття 18 (1) (с)	Стаття 22 (3)
Стаття 18 (2)	—
Стаття 18 (3)	Стаття 23
Стаття 18 (4)	Стаття 24 (1)
Стаття 18 (5)	Стаття 24 (2)
Стаття 18 (6)	Стаття 24 (3)
—	Стаття 25 ⁽¹⁾
—	Стаття 26 ⁽²⁾
—	Стаття 27
—	Стаття 28
Стаття 19	Стаття 29
—	Додаток I
—	Додаток II

⁽¹⁾ Директива 2000/34/ЄС, стаття 3.⁽²⁾ Директива 2000/34/ЄС, стаття 4.